

## 拡大窓口交渉報告

### 新人事評価制度、1から6級の試行に入ることを了承

5月31日、新人事評価制度について拡大窓口交渉が行われました。機構は、1から6級職員の新制度による試行に入ることを了承して欲しいと労組に求め、労組は不満はあるものの、下記の点を確認した結果、試行に入ることを了承しました。

「試行」では、目標設定、指導、評価などを新制度のもとで行いますが、評価の処遇への反映は新制度上では行いません。

#### < 確認発言 >

##### 1、処遇への反映の程度について

労組発言：

「評価結果の処遇への反映について、機構の案が示されているが、労組は異論を述べており、まだ合意に至っていない。試行と並行して実質的な交渉・検討を続けること。」

機構発言：

「機構は、処遇への反映案、制度導入当初の措置案を示しているが、提案は現段階のものであって、今後も実質的な交渉・検討を続けたい。」

##### 2、試行の結果について

労組発言：

「試行の総括について本人への開示に仮想処遇(処遇へ反映が行われた場合の処遇)を示すこと。全体の結果のデータを労組に示すこと。」

機構発言：

「要求があれば検討していくこととしたい。細かいことについては協議させてほしい。仮想処遇の開示については、今から検討する。ネガティブではなく、どこまでできるか検討していきたい。色々と検討しなければならず、技術的に時間がかかる。提案がいつになるかは別として検討していく。」

##### 3、不服申し立て制度について

労組発言：

「結果としての処遇に対する不服も労組が関与する形で取り扱える制度とする方向で交渉を続けること。」

機構発言：

「現在考えられるものを示してきた。今出しているものをこれ以上絶対に変えないつもりでもない。どこまでやるかということも含めて今後協議を重ねていきたい。」

##### 4、試行における問題の対処について

労組発言：

「試行の段階であっても、目標設定、指導などに問題が生じれば組合が取り上げるので誠実に対応すること。」

機構発言：

「対応する」

##### 5、制度自体は未承認であることの確認

労組発言：

「試行開始への承認が、評価の仕方などを含めた制度への承認ではないことを確認すること。」

機構発言：

「試行に入る承認であって、制度への承認ではないことについては了解している。」

##### 6、旧制度の評価について

###### 6-1 旧原研の制度について

労組発言：

「機構提案の新制度では、評価を本人に明示することになっている。旧原研の人事考課制度は、労組の永年の要求にかかわらず、評価の内容を本人に示すものではなかった。新制度の提案で、これを変えるということは、旧制度が評価の透明性、本人の理解などの点で問題があったと考えていると解釈するが、それでよいのだな。」

機構発言：

「新制度の提案では、組織目標の共有化、効果的な人材育成を図るとともに評価の透明性・納得性を高めるため、評価内容を本人に開示、説明することが良いと考える。旧原研の制度には結果の開示・面談によるフィードバックの仕組みがなく、制度として機能はしていたが、透明性納得性という観点で見れば、今回の提案より見劣りはする。」

###### 6-2 旧核燃料サイクル開発機構の制度について

労組発言：

「旧核燃料サイクル開発機構では、処遇の相対分布をあらかじめ決める方法をとっていたなど、標準未満の処遇の者が相当数出ることになった。機構の新制度の提案では、『標準未満の処遇については絶対評価基準を使用する』としている。また、本給表統合時に職階見直しの調整措置を行ったほか、先の提案では、さらにしかるべき審査を経て5級へまで早急に昇格できる道を作った。その主旨は何か。」

機構発言：

「従来は相対分布を入れて処遇に差をつけていた。新法人では評価の透明性が求められており、標準より下回る処遇になる基準・点数については明確な基準を作り、より改善を図りたい。」

< その他のやり取り >

[労組] 現時点の確認を聞き、試行に入ることを了承する。旧制度の評価については、もっと厳しい自己評価を聞いたかった。機構が今示した資料(右の人事部資料参照)ではPDCAサイクルをいっているが、制度そのものにこそそれを適用すべきと考える。

評価票の記入に関して先日ひとつの例が示されたが、もっと多くの例を示すことを求める。事前に労組に示されれば、議論の上、手直しすることに協力しても良い。旧原研職員では、詳細に書く人もいれば、かなり大まかに書く人もいるだろう。単に書き方の差だけならば問題は少ないが、その結果、評価に大きな差が出るのは良くない。

[機構] 労組の決断に感謝する。6級と一般職については、制度導入前までに本制度の内容を十分に理解してもらうことが重要であり、特に旧原研職員には早く慣れてもらうことが必要であると考えているので、本日付けをもって試行に入らせていただく。労組の言う方向も含めて周知していきたい。制度合意までには、まだ道半ば。今後も検討・協議は継続して行っていくので、よろしく願いたい。

\*\* 交渉の中、機構は旧制度の評価・総括について右の資料を提示しました。

\*\*\*\*\*

### 労組役員選挙立候補締め切り 6月8日(金)まで延期

現岩井委員長が立候補しました。人事評価制度など、重要な課題があります。組合役員として、やりがいのある活動ができると思います。多くの立候補を期待します。

\*\*\*\*\*

### < 一時金、団体交渉日程決まる >

6月期一時金の団体交渉は、6月7日午後行なわれることになりました。回答に注目しましょう。月数だけでなく、1から5級への査定に関する回答にも注目しましょう。

### 機構の新人事評価制度について

平成19年5月31日  
人 事 部

機構は中期目標、中期計画、年度計画等を達成し、国民の負託に応えていかなければなりません。そのためには職員一人ひとりが自らに求められる役割を理解し、職務に取り組み、それぞれに応じた成果をあげることが求められます。

人事部では、機構における新人事評価制度の目的を「機構ミッションの達成」「人材育成」「適切な処遇」と掲げ、これらに資するものとなるよう検討してきました。

これらの目的に沿い本制度には以下のような特徴を持たせています。

- ・ 上司と本人が1年間に遂行すべき目標、職務を認識し、共有化するシステム。
- ・ 自己評価の実施。
- ・ 評価結果のフィードバック及び面談。
- ・ 評価結果に納得できない場合に備えた調停システム。

人材育成のためには、まず職員自らが自己の役割を認識し、遂行すべき職務を考え、そして考えたことが適切なのかを上司と確認していくこと、そして期末においては、遂行した職務を振り返り、上司からのフィードバックを受け、今後へとつなげていくことが重要と考えます。本制度はそのプロセスを具体的に展開したものです。そしてこのプロセスは、機構が目標を達成していく手段として取り入れているPDCAサイクルとも考え方が一致しています。機構の目標と個人の目標とを有機的に連携させていくことが経営であり、マネジメントそのものと言ってもよいと考えます。もちろん一般職と経営幹部クラスとでは組織の成果に対する関与の度合いは異なりますが、一人ひとりの成果が総合されて組織全体の成果につながっていくものと考えます。

また、処遇の観点で以下のシステムを取り入れています。

- ・ 標準より下回る処遇になる基準(点数)の明示。(原則としてそれに基づき処遇に反映)

本制度は処遇に差をつけることが主たる目的ではありませんので、本人が職務遂行結果を振り返り、上司からのフィードバックを受けた段階で処遇に関する内容の面談は想定していません。しかし、その結果が期末手当や昇給号数に反映されることもあり、標準より下回る場合についての基準を示し、より透明性を高めていくこととしました。

これらに照らすと旧法人の人事評価(考課)制度においては各々以下の点がなかったと考えます。

- ・ 旧原研の人事考課制度においては、目標の共有化の仕組み、フィードバック、面談や不服申し立ての明確な仕組み。
- ・ 旧サイクル機構の人事評価制度においては、標準より下回る処遇になる基準(点数)の明示。(標準より下回る場合についても相対的な順位により処遇区分を決定していた。)

以上